

## 育児休業中の就労について

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、**休業期間中に就労することは想定されていません。**

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、**一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。**その場合、就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

一方で、**恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりません**のでご注意ください。

- ※ 育児休業給付金の支給を受けるには、一定の要件を満たす必要があります。
- ※ 労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。（事業主の一方的な指示により就労させることはできません。）
- ※ 事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、不利益な取り扱い（人事考課において不利益な評価をするなど）を行ってはなりません。また、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講ずる必要があります。

以下は例示であり、これら以外でも一時的・臨時的就労に該当する場合がございます。

- 
- ① 育児休業開始当初は、労働者Aは育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
  - ② 労働者Bの育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っているBに、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、Bが合意した場合
  - ③ 労働者Cの育児休業期間中に、トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアであるCに対して、修復作業を事業主が依頼し、Cが合意した場合
  - ④ 災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者Dに、臨時的な災害の初動対応業務を事業主が依頼し、Dが合意した場合
  - ⑤ 労働者Eは育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員的大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的にEが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、Eが合意した場合



労働者Fが育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ  
育児休業給付金に関するお問い合わせはハローワークへ

# 「育児休業中の就労」について

**Q** 育児休業中でも、一定時間までは働けると聞きましたが、そのような育児休業ができるのでしょうか？

**A** 育児休業は、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため、恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業をしていることにはなりません。

しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。また就労が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

**Q** 一時的・臨時的に就労する場合とは、どのような場合でしょうか？

**A** 一時的・臨時的に就労する場合とは、例えば次のような場合が考えられます。

大災害が発生し、交通網や通信網が寸断されたため、出社できない従業員が多数発生している状況において、育児休業取得中の従業員Aについては、交通網あるいは通信網が保たれているため、臨時的な災害対応として、出社しての作業あるいはテレワークによる作業を依頼し、Aがこれに合意した場合

Bは、育児休業の開始当初は全日を休業していたが、突発的に発生した事態に対応するため、その都度事業主と合意の上、他の者では手当てできない臨時の業務を行う場合（テレワークにより行うものを含む）

他方、次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しないと考えられます。

育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や毎週特定の曜日又は時間に勤務する場合（テレワークにより行うものを含む）

**Q** 育児休業の時期にある従業員を対象にした、在宅勤務制度や短時間勤務制度などを設けることは認められないのでしょうか？

**A** 育児休業をすることと恒常的・定期的に就労することとは両立しませんので、育児休業中の従業員を対象とする在宅勤務制度や短時間勤務制度を設けても、育児・介護休業法上の育児休業をしていることにはなりません。この場合、社会保険料の免除などの対象にもならないことにご注意ください。

なお、企業には、原則として3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を講じることが義務付けられています。これに加えて、企業独自に在宅勤務などを導入することは、問題ありません。